



del 1 Luglio 2015

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Abrogazioni, nuove comunicazioni e modifiche alla disciplina del lavoro: cosa è cambiato dal 25.06.2015?

(DL n. 81 del 15.06.2015)

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **con il D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015** il legislatore ha **modificato gli istituti del lavoro**. Si segnala, innanzitutto il **superamento delle figure della collaborazione a progetto e dell'associazione con apporto di lavoro: le disposizioni si devono considerare abrogate a far data dal 25.06.2015**. In ogni caso, i contratti stipulati prima di tale data continuano a sortire i loro effetti fino alla loro regolare scadenza. Con riferimento alle collaborazioni coordinate dal committente, ci è stata una decisiva restrizione dell'ambito di applicazione: **a partire dal 01.01.2016 possono essere applicate solo per le professioni ordinistiche, per le società e le associazioni sportive dilettantistiche, per le cariche relative ad organi di amministrazione e controllo e nelle specifiche ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva**. In mancanza di adeguamento, a partire dal 01.01.2016 i rapporti di lavoro si considereranno lavoro subordinato a tempo indeterminato. Con riferimento alle altre novità si segnala **l'introduzione di percorsi di studio e lavoro per il nuovo apprendistato** (in parte da attuare con apposito decreto), **l'introduzione di una nuova comunicazione alla DTL per il lavoro accessorio e lo snellimento della disciplina del lavoro part time**, con specifico riferimento alle clausole elastiche ed alla trasformazione del rapporto.

Premessa

A decorrere dal 25.06.2015 sono state apportate numerose modifiche alla disciplina del lavoro. Per effetto del D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015, infatti, **la maggior parte degli istituti del**

lavoro sono stati riformati: ci si riferisce in particolare al contratto di apprendistato, al lavoro part time, al lavoro accessorio ma non solo.

Con il decreto in commento vengono, infatti, eliminati alcuni istituti del lavoro: **a partire dalla predetta data, i datori di lavoro non potranno più ricorrere alla collaborazione progetto ed all'associazione in partecipazione** (con apporto di solo lavoro). In ogni caso, **i contratti stipulati fino al 24.06.2015 continuano ad esplicare i propri effetti fino all'ordinaria scadenza.**

Con riferimento alla **collaborazione coordinata, a partire dal 01.01.2016 tali contratti verranno ricondotti al lavoro subordinato, qualora non siano stipulati in riferimento a specifici settori** (tra le altre, società e associazioni sportive dilettantistiche, professioni ordinistiche ecc.). Viene prevista, inoltre, una **procedura agevolata di trasformazione del rapporto di lavoro:** qualora i lavoratori impiegati come collaboratori o con partita IVA vengono assunti a tempo indeterminato a partire dal prossimo 01.01.2016, vengono "condonate" le eventuali questioni contributive e retributive antecedenti alla regolarizzazione.

Di seguito illustriamo le novità introdotte.

Le abrogazioni e la procedura agevolata di riordino dei contratti

Collaborazione a progetto

Secondo quanto stabilito dall'articolo 52 del decreto legislativo, **a partire dall'entrata in vigore del provvedimento, le disposizioni in materia di collaborazione a progetto rimangono valide solo ed esclusivamente per la regolazione dei contratti già in essere alla data di entrata in vigore (25.06.2015).** Pertanto, **i datori di lavoro che impiegano alle proprie dipendenze collaboratori a progetto non dovranno procedere alla modifica del rapporto**, ma dovranno tenere in considerazione che **alla scadenza della collaborazione non si potrà più accedere all'istituto del lavoro a progetto.**

Associazioni in partecipazione con apporto di lavoro

Secondo quanto stabilito dall'articolo 53 del decreto legislativo, **viene parzialmente abrogato l'articolo 2549 cc**, che per effetto delle modifiche proposte **non includerà più la fattispecie dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro (anzi sarà espressamente vietata).** Nel dettaglio, secondo le modifiche, l'articolo 2549 cc stabilirà quanto segue:

ART. 2549 CC

Nuova formulazione

1. Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

2. Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, una prestazione di lavoro.

3. [...]

Viene stabilito che **i contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro sono fatti salvi fino alla loro cessazione.**

Collaborazioni coordinate

Relativamente alle **collaborazioni organizzate dal committente**, il decreto prevede la **riduzione delle ipotesi di applicazione**, a favore della figura del **contratto di lavoro subordinato**.

Seppure in questo caso il Governo non abbia sancito l'abrogazione degli istituti, **viene previsto che a far data dal 01.01.2016 si applica la disciplina del rapporto subordinato anche ai rapporti di collaborazione** che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Se la maggior parte dei rapporti di collaborazione, quindi, dovrà essere **ricondata al rapporto di lavoro subordinato**, vengono **previste alcune eccezioni** in cui possono trovare applicazione le predette forme. Si tratta in particolare delle seguenti:

ECCEZIONI ALLA RIQUALIFICAZIONE

I Le **collaborazioni per le quali gli accordi collettivi** stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo**, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

II Le **collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali** per le quali è **necessaria l'iscrizione in appositi albi**

	professionali.
III	Le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni.
IV	Le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Per le pubbliche amministrazioni, a partire dal 01.01.2017, viene prevista una **preclusione assoluta di ricorso all'istituto.**

Procedura di stabilizzazione

Considerata la portata delle modifiche, il legislatore ha previsto **l'introduzione di una procedura che favorisca la trasformazione dei rapporti di lavoro in rapporti di lavoro subordinato.** Ci si riferisce, in particolare, ai **collaboratori a progetto e ai collaboratori coordinati**, ma anche ai **titolari di partita IVA** che svolgono una **funzione assimilabile a quella di un dipendente:** per favorire il **corretto utilizzo delle figure contrattuali "autonome"**, i datori di lavoro avranno la possibilità di **trasformare i rapporti con estinzione di qualsiasi rilievo contributivo, assicurativo e fiscale conseguente all'eventuale erronea qualificazione del lavoratore**

In particolare, viene previsto che **i datori di lavoro che assumono, a partire dal 01.01.2016, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, **possono beneficiare dell'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali** connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.

La nuova disciplina si applica alle seguenti condizioni:

- i **lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano** (in riferimento a tutte le possibili pretese sul pregresso) un **atto di conciliazione;**
- **nei 12 mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non devono recedere dal rapporto di lavoro**, salvo che per **giusta causa o per**

giustificato motivo oggettivo.

Le novità in materia lavoro

Lavoro part time - forma

Secondo quanto stabilito dall'articolo 5, il **contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta** (ai fini della prova, e nell'interesse del datore di lavoro considerato il trattamento normativo che ne discende), e deve essere **contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno**. Qualora l'organizzazione del lavoro sia articolata in turni, l'indicazione della durata della prestazione può avvenire anche mediante rinvio a **turni programmati** di lavoro articolati su fasce prestabilite.



Lavoro part time – lavoro supplementare

In materia di **lavoro supplementare** viene stabilito che qualora il contratto collettivo non disciplina il lavoro supplementare, il datore di lavoro può **richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate**. In tale ipotesi, il lavoratore può **rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale**. Il lavoro supplementare è retribuito con una **maggiorazione del 15 per cento** della retribuzione oraria globale di fatto. Viene inoltre prevista la possibilità di prestazioni straordinarie ai sensi dell'articolo 1, comma 2 lettera c) del D.Lgs. n.

66/2003.

**Lavoro part time
– clausole
elastiche**

Tra le varie novità si segnala un elemento di semplificazione consistente nel **superamento della divisione tra clausole flessibili ed elastiche**: il nuovo intervento, di fatto, riconosce e regola solo le clausole elastiche.

Al riguardo viene stabilito che le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, **clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, nei limiti ed alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva**. In tal caso, il prestatore di lavoro ha diritto a un **preavviso di due giorni lavorativi**, fatte salve le **diverse intese tra le parti**, nonché a **specifiche compensazioni**, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere **pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro**. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la **misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale**. Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una **maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto**, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

**Lavoro part time
Trasformazione
del rapporto**

In materia di **trasformazione del rapporto**, viene stabilito che **il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento**. In ogni caso, su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. In caso di **assunzione di personale a tempo parziale**, il datore di lavoro è tenuto a darne **tempestiva informazione al**

personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere **in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.**

Il lavoratore ha diritto alla **possibilità di trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale nelle seguenti ipotesi:**

TRASFORMAZIONE SU RICHIESTA

- | | |
|------------|--|
| I | Esistenza di una patologia oncologica nonché di gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente (a richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno). |
| II | Esistenza di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa , che assuma connotazione di gravità, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. |
| III | I lavoratori con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap hanno la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. |

Il lavoratore che abbia **trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale** ha **diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno** per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo**

parentale, la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.**

Apprendistato

Relativamente alla forma, il contratto di apprendistato è **stipulato in forma scritta ai fini della prova**. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il **piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali**. Nell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il **piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa**.

Si segnala che viene fatta salva la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante per la riqualifica di lavoratori disoccupati o in mobilità, senza alcun limite di età.

Le singole ipotesi di apprendistato, risultanti dalla riforma, sono le seguenti:

APPRENDISTATO – LE IPOTESI

Apprendistato per la qualifica, il diploma o la specializzazione professionale

L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è strutturato in modo da **coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale** svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione.

Possono essere assunti i **giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25**. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a **tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale**.

I datori di lavoro hanno la facoltà di **prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati**, che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere **prorogato di un anno anche nel caso in cui**, al termine del periodo di formazione, **l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale**.

Il datore di lavoro che intende stipulare tale contratto, **sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto**. Con il medesimo

		<p>decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle provincie autonome.</p> <p>Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.</p> <p>Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.</p>
	<p>Apprendistato professionalizzante</p>	<p>Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.</p> <p>Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.</p> <p>Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.</p> <p>Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.</p>
	<p>Apprendistato di alta formazione e ricerca</p>	<p>Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione Tecnica Superiore.</p> <p>Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto, sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto.</p>

Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una **retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.** Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Lavoro intermittente

Rispetto agli altri istituti, la **disciplina del lavoro intermittente** si può dire modificata solo per aspetti marginali: le maggiori novità consistono in una disciplina di dettaglio dell'indennità di disponibilità e nella previsione di una comunicazione aggiuntiva.

Viene stabilito, infatti, che il datore di lavoro è altresì tenuto a **informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie**, ove esistenti, **sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.**

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita, ove prevista, **la misura dell'indennità mensile di disponibilità**, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali ha garantito la disponibilità al datore di lavoro. **La misura dell'indennità è prevista dai contratti collettivi** e non può in ogni caso essere **inferiore a quanto previsto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali**, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di malattia o di altro evento che **renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata**, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, **specificando la durata dell'impedimento.** Nel periodo di temporanea indisponibilità **non matura il diritto alla indennità di disponibilità.** Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Le disposizioni in materia di indennità **si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.** In tal caso, da quanto si può apprendere dal contesto

normativo, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire un **motivo di licenziamento** e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

Lavoro a tempo determinato

Il D.Lgs., in questo caso, si limita ad escludere la conversione del rapporto in tempo pieno nel caso in cui non sia rispettata la soglia limite per l'assunzione a tempo determinato.

Novità in materia di mansioni

Come anticipato in premessa, viene **modificata la disciplina dei mutamenti delle mansioni** contenute all'articolo 2103 cc. Secondo le nuove disposizioni, **in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore**, lo stesso può essere **assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore**. Ulteriori ipotesi di dimensionamento possono essere previste dalla **contrattazione collettiva**: in ogni caso **il lavoratore ha diritto all'inquadramento originario ed alla retribuzione collegata, anche qualora svolga mansioni inferiori**. Il lavoratore, invece, **perde gli emolumenti che sono collegati intrinsecamente con le mansioni superiori ed al loro effettivo svolgimento**.

In riferimento allo svolgimento di **mansioni superiori**, viene stabilito che:

- il lavoratore ha **diritto al trattamento retributivo superiore**;
- l'inquadramento superiore viene acquisito dal lavoratore in modo permanente qualora **l'attribuzione non sia avvenuta per sostituzione e si sia prolungata per sei mesi** (o altro termine previsto dalla contrattazione collettiva).

Cordiali saluti.

Marco Perciballi